Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole du Gers
Etablissement Public Local d'Enseignement de Formation et de Promotion Agricole

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 2015 : MODE D'EMPLOI

Le contrat d'apprentissage est un ***contrat de travail écrit à durée déterminée particulier*** dont les dispositions sont fixées par le Code du Travail. A ce titre, l'apprenti bénéficie des mêmes droits et devoirs que tout autre salarié de l'entreprise.
L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci ainsi qu'a la formation en entreprise. Il doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'EMPLOYEUR : qui ?

L'entreprise peut être :
- ✓ Une exploitation agricole
- ✓ Une Cave ou groupement viticole
- ✓ Un groupement d'employeur
- ✓ Un commerce de vente de vin et spiritueux

Le tuteur directement responsable de la formation de l'apprenti est nommé maître d'apprentissage.
La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale.
Le maître d'apprentissage (employeur ou employé qualifié salarié) doit :
- ✓ Soit avoir un diplôme au moins de même niveau que l'apprenti et 3 ans d'expérience professionnelle,
- ✓ Soit 5 ans d'expérience professionnelle dans le métier enseigné.

Article L6223-3 : L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie en accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Pour plus de renseignements sur l'apprentissage dans le Gers, consulter les sites :
www.apprentissage.gouv.fr
www.formation.midipyrenees.fr
Ou contacter les organismes suivants:

MSA	Mutualité Sociale Agricole	
	21 Av de la Marne 32000 AUCH	05 62 60 30 00
DDTEFP	Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	
	2 pl Denfert Rochereau 32000 Auch	05 62 61 63 60
URSAFF	Union de Recouvrement Cotisations Sécurité Sociale Allocations Familiales	
	11 rue Chateaudun 32000 Auch	05 62 61 60 02
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie	
	11 rue Chateaudun 32000 Auch	05 62 61 60 00

L'APPRENTI : qui ?

L'apprentissage est accessible de 16 à 26 ans, ou moins de 15 ans pour les jeunes sortis de 3ème.
La limite d'âge supérieure peut faire l'objet d'une dérogation dans les cas prévus à l'article L6222-2.
L'apprenti est un salarié en formation.
Le CFAA (Centre de Formation des Apprentis Agricoles du Gers) lui délivre une carte d'apprenti(e).

Primes attribuées aux apprentis :
Le Conseil Régional de Midi Pyrénées attribue à tous les apprentis des aides financières au titre de la restauration, l'hébergement et le transport (versées par le CFAA chaque semestre), en plus de la rémunération versée par l'employeur (voir ci-après). Le Conseil régional propose aussi aux apprentis un chéquier lecture et un chéquier sport.

Visites médicales d'aptitude de l'apprenti :
C'est à l'employeur, dès la signature du contrat d'apprentissage, de prendre rendez-vous pour son apprenti avec la médecine du travail :
L'enregistrement du contrat de travail ne sera effectif qu'à la réception du certificat d'aptitude délivré par la Médecine du travail.

Cette aptitude est également nécessaire pour l'obtention de la dérogation à l'utilisation de machines dangereuses et à la durée du travail pour les apprentis de moins de 18 ans.

Dérogation à l'utilisation de machines dangereuses :
La demande de dérogation pour l'utilisation de machines dangereuses pour un apprenti mineur est faite par l'employeur au début du contrat. La dérogation est délivrée pour la durée du contrat d'apprentissage.

LES DEMARCHES VERS L'APPRENTISSAGE

- ✓ Contacter le lycée agri-viticole de Riscle afin d'obtenir le dossier d'inscription et le renvoyer a l'établissement.
- ✓ Contacter le maître d'apprentissage pour la durée de la formation.
- ✓ Prendre contact avec la chambre d'agriculture.

Le contrat d'apprentissage est géré par la chambre d'agriculture du département de résidence du maître d'apprentissage

Pour le Gers : Chambre d'Agriculture du Gers chemin Caillaouère 32000 AUCH

Signer le contrat d'apprentissage au plus tard le jour du début de la formation et au plutôt 3 mois avant le début de la formation

(Attendre les résultats du Baccalauréat avant de signer le contrat en BTSA)

Une journée d'information des maîtres d'apprentissage est prévue en début de formation.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut être signé dans les 3 mois qui précèdent ou dans les 3 mois qui suivent le début de la formation au CFAA.
Il est possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage chez le même employeur.

Durée du contrat :
La durée du contrat est en général de 2 ans. Elle peut varier de 6 mois à 3 ans (minimum 400 h au CFAA) en fonction :

- ✓ Du temps de préparation du diplôme.
- ✓ Du niveau de formation initiale de l'apprenti.
- ✓ En cas d'allongement comme par exemple en cas de redoublement.

Période d'essai :
2 mois pendant lesquels, le contrat peut être rompu par chacune des parties sans préavis.

Rupture du contrat :
Au delà des 2 mois d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut être que d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur. Dans le cas contraire, le tribunal des prud'hommes est saisi.

Obtention de l'examen par l'apprenti :
En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement, à la condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant.

Échec à l'examen de l'apprenti :
Possibilité de prorogation du contrat pour une durée proposée par le CFAA et fixée d'un commun accord.

Fin de contrat :
Le maître d'apprentissage peut recruter l'apprenti.

Le temps de travail :
Le temps de formation au CFAA est inclus dans le temps de travail de l'apprenti. Il est de 35 heures hebdomadaire.
L'apprenti majeur est soumis à la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

La couverture sociale :
L'employeur est tenu de déclarer l'apprenti à sa caisse d'affiliation (MSA ou Sécurité sociale) :
l'apprenti est un assuré social qui bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés.

Les congés :
Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le jeune en contrat d'apprentissage a droit aux différents congés légaux prévus par le code du travail pour les salariés, soit 5 semaines par an (2,5 jours par mois). L'apprenti ne peut pas prendre ses congés sur le temps au Centre de Formation.
L'article L.6222-35 du code du travail prévoit un congé supplémentaire pour la préparation à l'examen de 5 jours (1 mois avant l'examen).

LE COUT DE L'APPRENTISSAGE

La rémunération de l'apprenti.
C'est l'employeur qui assure la rémunération et établit le bulletin de salaire de l'apprenti. Le salaire mensuel est fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté dans l'apprentissage.

	Ancienneté		
Age	**1ere année**	**2eme année**	**3eme année**
Moins de 18 ans	25 % du Smic*	37 % du Smic*	53 % du Smic*
18 à 21 ans	41 % du Smic*	49 % du Smic*	61 % du Smic*
21 ans et plus	53 % du Smic*	61 % du Smic*	78 % du Smic*

* ou salaire minimum prévu par la convention collective, s'il est plus favorable.
3eme année : ne concerne que les contrats d'une durée initiale de 3 ans (non pas 2ans + 1 an)

Dans tous les cas, l'apprenti devra percevoir un salaire au moins équivalent au salaire de son année d'apprentissage précédente (notamment dans le cas de prolongation du contrat).

Avantages en nature :
Lorsque l'apprenti est logé et nourri, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75 % du salaire.

Les aides pour les employeurs : (gestion par le Conseil Régional)

Les montants ci-dessous peuvent varier selon les régions, pour Midi Pyrénées

Indemnité de soutien à l'effort de formation :
1000 € versés à la fin de chaque année de cycle de formation pour les entreprises de -11 salariés

Le versement des aides est assujetti à l'assiduité de l'apprenti au CFAA. L'employeur peut être tenu de reverser les aides octroyées dans certaines situations prévues à l'article R6243-4 du code du travail. Vous pouvez retrouver le règlement complet sur www.formation.midipyrenees.fr (rubrique : former par apprentissage/aides aux employeurs

Exonération :
Exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale pour l'ensemble des employeurs. Seules restent dues, pour les employeurs de plus de 10 salariés, les contributions FNAL et les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Crédit d'impôt annuel :
Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu et imposées d'après leur bénéfice réel, quelle que soit leur forme juridique, peuvent bénéficier du crédit d'impôt, le montant de celui ci est d'environ 1600 € annuel par apprenti. Pour tout renseignement complémentaire, veuillez vous adresser à votre comptable ou centre de gestion.